Examen des conditions d’emploi du PROE : Questionnaire pour les principales parties prenantes

Portée du projet selon l’appel d’offres :

1. Le Plan stratégique 2017-2026 du PROE souligne la nécessité de renforcer et de réorienter les systèmes, les compétences et les capacités institutionnelles du Secrétariat afin d’aider ses Membres à obtenir des résultats probants. L’Objectif organisationnel 5 : « le PROE peut compter sur un groupe de personnes dotées des dispositions, des connaissances et des compétences qui lui permettront de concrétiser sa vision régionale commune », ainsi que la stratégie du Secrétariat en matière de personnel, mettent l’accent sur les personnes qui constituent le PROE, et qui en sont dès lors la ressource la plus importante.
2. En septembre 2019, le Conseil d’administration du PROE a approuvé le recrutement, par le Secrétariat, d’un consultant ou d’une consultante indépendant·e qualifié·e afin d’évaluer son système de rémunération (y compris les conditions générales pour le personnel), afin d’en assurer la compétitivité sur les marchés du travail locaux et internationaux.
3. Une évaluation indépendante détaillée du système de rémunération actuel a été réalisée en 2021. Le rapport d’évaluation, intitulé « 2021 Project Report : Review of SPREP Remuneration System including Staff Terms and Conditions » (Rapport de projet 2021 : Évaluation du système de rémunération du PROE, notamment les conditions générales pour le personnel), porte exclusivement le marché international de l’emploi, sans tenir compte des références traditionnelles du marché du CORP. Un Groupe de travail composé de Membres a été créé en 2021 pour étudier ce rapport.

Strategic Pay a été mandaté pour réviser le travail effectué dans le cadre du point 3 ci-dessus, afin de mener une analyse approfondie en vue d’enrichir ce corpus de connaissances et de clarifier et de hiérarchiser les actions à soumettre au Groupe de travail des Membres.

### **Question 1 : Observations générales**

Compte tenu du contexte présenté ci-dessus et de l’attention que nous portons au système de rémunération et aux conditions d’emploi du PROE, quels sont, selon vous, les principaux sujets de préoccupation ?

|  |
| --- |
|  |

**Question 2 : Domaines prioritaires**

Quels seraient les domaines prioritaires à traiter ? Vous pouvez vous référer aux points ci-dessus ou à d’autres domaines.

|  |
| --- |
|  |

**Question 3 : Maintien de certains éléments**

Quels sont les éléments de la structure de rémunération ou des conditions d’emploi actuelles qui, selon vous, ont donné satisfaction et devraient être conservés (moyennant quelques ajustements si nécessaire) ?

|  |
| --- |
|  |

**Question 4 : Indemnité différentielle du coût de la vie (COLDA)**

Comme vous le savez peut-être, une indemnité différentielle du coût de la vie est en place depuis plusieurs années pour les postes recrutés sur le marché international (personnel international), pour les employés résidant dans certains pays. Faut-il la maintenir en l’état, la modifier ou la supprimer ?

|  |
| --- |
|  |

Avez-vous d’autres commentaires à formuler à ce sujet ?

|  |
| --- |
|  |

**Question 5 : Autres conditions d’emploi**

Toutes les conditions d’emploi seront passées en revue. Quels sont, selon vous, les domaines prioritaires qui doivent impérativement être examinés et mis à jour ?

|  |
| --- |
|  |

**Question 6 : Harmonisation du CORP**

Le mandat qui nous a été confié fait référence à la politique d’harmonisation originale du CORP. Souhaiteriez-vous que l’on revienne à un plus grand engagement en faveur de l’harmonisation pour les organismes du CORP en matière de rémunération et de conditions d’emploi ?)

Dans l’affirmative, quels sont les domaines qui nécessitent une collaboration et une harmonisation accrues ?

|  |
| --- |
|  |

**Question 7 : Contact**

Souhaitez-vous être contacté·e pour approfondir ces points ?

Veuillez préciser les dates et heures qui vous conviennent afin de pouvoir commencer à planifier.

|  |
| --- |
|  |

**Question 8 : Autres commentaires**

Avez-vous des commentaires à formuler sur des points précis en lien avec ce projet et que nous n'avons pas abordés ?

|  |
| --- |
|  |

Votre équipe Strategic Pay

DON YOUNG

Directeur Northern Consulting, Auckland

Don a rejoint Strategic Pay en 2004 et a été témoin de plusieurs évolutions dans les domaines de la rémunération et de Strategic Pay.

Son vaste portefeuille comprend des missions de conseil de haut niveau portant sur les structures de rémunération, les mesures d'incitation, les jetons de présence et la corrélation entre rémunération et performance. Don poursuit également sa passion en dispensant des formations sur l’évaluation des emplois, la rédaction de descriptions de postes et le développement des performances.

Titulaire d’une licence et d’un diplôme de troisième cycle en formation et en relations industrielles, ainsi que d’une expérience de généraliste en ressources humaines, il apporte une touche de pragmatisme au processus de création de structures de rémunération et de conseil sur les questions liées aux salaires. Don utilise son expertise pour fournir des solutions pratiques, réalisables et abordables pour chaque organisation.

**Pour contacter directement Don :**

**D :** +64 9 975 7624

**M :** +64 27 414 2333

**P :** +64 9 303 4045

**E :** [don.young@strategicpay.co.nz](mailto:don.young@strategicpay.co.nz)

Vineet Vinishma

Consultante principale, Auckland

Vineet a rejoint Strategic Pay en 2022 en tant que consultante senior expérimentée, forte de près de dix ans d’expérience dans le domaine de l’analyse comparative et de la stratégie des ressources humaines. Elle possède une connaissance et une compréhension approfondies de la méthodologie d’évaluation des emplois SP10®.

Dans sa précédente fonction de consultante chez PwC Fiji, Vineet a dirigé d’importants projets de rémunération et d’analyse comparative du marché pour des organisations privées, publiques et à but non lucratif. Elle possède également une vaste expérience de la gestion des talents, de la révision des structures organisationnelles, de la gestion des performances, des politiques et des pratiques, des études de marché et de la recherche de cadres, tant aux Fidji qu’à l’étranger.

Vineet est titulaire d’une licence en psychologie appliquée et en sociologie de l’Université du Pacifique Sud (Fidji).

**Pour contacter directement Vineet :**

**D :** +64 3 353 0904

**M :** +64 27 285 6355

**P :** +64 9 303 4045

**E :** [vineet.vinishma@strategicpay.co.nz](mailto:vineet.vinishma@strategicpay.co.nz)

michael ashe

Consultant technique, Wellington

Michael possède une vaste expérience en conseil sur la rémunération et a travaillé avec de nombreuses organisations des secteurs public et privé, aussi bien en Nouvelle-Zélande qu’en Australie.

Ses principaux domaines d’expertise sont l’analyse de marché de la rémunération de base et de la rémunération variable, ainsi que des espaces d’évaluation des emplois. Il a joué un rôle déterminant dans le développement et la mise à jour régulière de RemWise®, le logiciel de gestion des rémunérations de Strategic Pay.

**Pour contacter directement Michael :**

**D :** +64 4 473 7549

**M :** +64 27 216 3674

**P :** +64 4 473 2313

**E :** [michael.ashe@strategicpay.co.nz](mailto:michael.ashe@strategicpay.co.nz)